

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**



DEVI PUSPITO SARI
B100 130 060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DEVI PUSPITO SARI

B 100 130 060

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ma'ruf SE.,MM)

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

DEVI PUSPITO SARI

B100130060

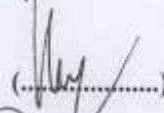
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 05 Agustus 2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Kussudyarsana, SE, MSi
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Ma'ruf, MM
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, SE, MSi
(Anggota Dewan Penguji)

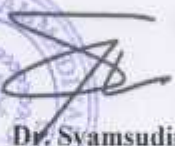

(.....)


(.....)


(.....)

Dekan,





Dr. Syamsudin, M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini adalah hasil karya saya sendiri dan didalamnya tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Surakarta, Agustus 2017

Penulis



DEVI PUSPITO SARI

B100130060

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di Batik Semar yang berjumlah 45 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, reliabilitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *Gaya Kepemimpinan* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada uji f menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 38,4 %.

Kata Kunci : kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of compensation, leadership style and work environment. The sample in this research is employees who work in Batik Semar which amounted to 45 respondents. Sampling technique in this research is with purposive sampling. Data analysis method used is Test Validity, reliability and multiple linear regression analysis test with t test, F test, and coefficient of determination (R^2). From the hypothesis test showed that the compensation and work environment have a significant influence on employee performance, while the Leadership Style variable has no significant effect on employee performance. In the f test shows that jointly compensation, leadership style, and work environment have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 38.4%.

Keywords: compensation, leadership style, work environment and employee performance

1.PENDAHULUAN

Organisasi telah dibentuk untuk memenuhi kebutuhan sosial dan kegiatan kelompok. Penggerak utama organisasi adalah manusia. Mereka memberikan kehidupan kepada organisasi dan memberikan gol. Jadi, pembangunan manusia dan upaya memimpin mereka untuk pencapaian tujuan tidak mungkin tanpa manajemen. Karena prinsip pertama dari organisasi adalah adanya manusia, jelas langkah yang paling dasar yang harus dilakukan untuk mencapai hal ini adalah untuk menjaga personil dan memberikan kepuasan psikologis dan pemenuhan karyawan (Shafie et., al, 2013).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006)

Sehubungan dengan adanya sumber daya manusia, tidak lepas dari suatu wadah yang menampung sumber daya manusia tersebut untuk menjalankan roda kegiatan dan aktivitas yang berjalan dalam suatu organisasi. Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa individu, di mana mereka saling bekerja sama satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing yang harus dicapai. Untuk itu perlu adanya sumber daya manusia yang menaungi terwujudnya suatu pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan yang dikelola para sumber daya manusia mendorong individu untuk bekerja keras dalam mencapai target yang diharapkan. Perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang mampu memimpin organisasinya tersebut. Seorang manajer atau pemimpin dalam

perusahaan perlu menggambarkan kinerja yang baik bagi struktur organisasi dibawahnya yang disebut dengan karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keterlibatan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2008) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset vital perusahaan karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana strategi perusahaan. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang berada di dalam perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal dengan harapan dapat mencapai kinerja yang optimal baik secara individu maupun kelompok, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat diwujudkan. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009)

Para karyawan mengharapkan informasi yang jelas untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dari seorang pimpinan. Tugas yang diberikan sebagai tanggungjawab para karyawan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan serta semangat dari pimpinan sebagai pemacu bagi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang bermutu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Robbins (2008) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan ide dan gagasan baru yang inovatif yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.

Pemimpin dengan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dan membangun hubungan manusia untuk memberikan penggunaan optimal dari sumber daya manusia dalam organisasi mereka bahwa di antara langkah-langkah ini kita dapat merujuk untuk mengambil gaya kepemimpinan yang benar (Shafie et., al, 2013). Jelas, setiap manajer dalam manajemen dan operasi mereka menggunakan gaya kepemimpinan tertentu yang gaya ini sebenarnya satu set pola perilaku yang requeently terjadi selama kerja organisasi konstan dan orang lain tahu dia dengan itu dan sebagai manajer organisasi dalam semangat bekerja sama dengan staf, gaya kepemimpinan manajer ini memiliki dampak signifikan pada semangat staf. Dan akibatnya, staf moral akan mempengaruhi kinerja mereka (Shirzad & Kebriya & Zanganeh, 2011). Bahkan, kepemimpinan adalah penting bagi semua organisasi untuk mencapai tujuan. Sejak kepemimpinan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi, keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi tergantung pada efektivitas kepemimpinan di semua tingkat.

Kompensasi sering dianggap sebagai imbalan langsung dan tidak langsung moneter dan non-moneter yang diberikan kepada karyawan atas dasar nilai pekerjaan, kontribusi pribadi mereka, dan kinerja. Ini adalah salah satu kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi karenanya harus diakui sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (Wekesa dan Nyaro, 2013).

Dessler, (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Kompensasi adalah salah satu alasan dasar bagi karyawan untuk mencari pekerjaan. Karyawan kompensasi untuk jasa dan upaya mereka mengerahkan dalam pekerjaan mereka. Harrison & Liska, (2008) dalam penelitian mereka menegaskan reward yang merupakan bonus yang diberikan karyawan atas kerjanya sehingga alasan utama mengapa orang bekerja. Ini termasuk semua jenis imbalan, baik intrinsik dan ekstrinsik, yang diterima sebagai hasil dari kerja oleh karyawan. Imbalan intrinsik termasuk imbalan

dalam pekerjaan seperti tanggungjawab, penghargaan otonomi dari bos dan perasaan prestasi antara lain imbalan ekstrinsik adalah imbalan nyata seperti bonus gaji dan tunjangan.

Faktor lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor ini menikmati peran kunci dalam kinerja karyawan baik tinggi atau rendah hasil kinerja, karena dapat berdampak moral dan produktivitas (Chandrasekar, 2011) karyawan. Sebuah kualitas lingkungan kerja dikatakan untuk mempengaruhi orang di seluruh organisasi di berbagai cara termasuk kinerja pekerjaan mereka. Perkembangan terkini dalam teknologi informasi telah mengubah proses kerja, membuat lebih mudah bagi para pekerja. Kinerja karyawan adalah terkait dengan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan ketika merasa puas mereka bekerja keras dan melakukan yang lebih baik (Khoso et., al. 2016)

Berdasarkan hasil masalah yang timbulkan maka peneliti dapat mengambil penlitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Batik Semar, Surakarta)”**.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian. Menurut Sugiyono (2004), “Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Batik Semar Surakarta. Dalam penelitian ini metode sampel yang di gunakan adalah *purposive sampling*, setelah melalui beberapa kriteria dalam menentukan sampel maka diperoleh sebanyak 45 karyawan yang dapat dijadikan sampel pada

penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, reliabilitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel		Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	7,427	1,927	3,854	0,000
<i>Kompensasi</i> (X_1)	0,164	0,073	2,247	0,030
<i>Gaya Kepemimpinan</i> (X_2)	0,031	0,098	0,320	0,750
<i>Lingkungan kerja</i> (X_3)	0,204	0,097	2,090	0,043

3.1 Dependent Variable : Kinerja

sumber : Data Sekunder Diolah, 2017

dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi diperoleh hasil uji t statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,247 > 2,017$) dengan probabilitas sebesar $0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini menunjukkan bahwa kompensasi yaitu upah dan gaji; insentif; tunjangan; dan fasilitas semakin baik diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil uji t yaitu t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} $0,320 < 2,017$ dengan probabilitas sebesar $0,750 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu energi dan keteguhan hati; visi; menantang dan dorongan; mengambil

resiko; kesetiaan; harga diri tidak akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,090 > 2,017$ dengan probabilitas $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja seperti kebersihan, penerangan, udara, keamanan, kebisingan, dan hubungan dengan rekan kerja yang ditunjukkan dalam perusahaan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diidentifikasi sebagai tempat dimana seseorang bekerja, yang berarti milieu di sekitar seseorang. Ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana seseorang seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Praktik lingkungan kerja yang baik dapat membawa manfaat bagi organisasi, di mana hal itu dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan perilaku positif sementara pada saat yang sama mencegah ketidaksetiaan dan ketidakpuasan. Namun, mengabaikan aspeknya bisa mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi pekerja maupun organisasi. Majikan secara khusus, harus memastikan bahwa mereka telah menyediakan sarana kerja lingkungan tempat kerja yang baik dan menyenangkan kepada karyawan agar mereka memiliki tingkat kinerja pekerjaan yang diinginkan dengan tujuan membawa keuntungan moneter atau non-moneter ke organisasi.

Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.339	1.255

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. dependent variable : kinerja

sumber : Data Sekunder Diolah 2017

Dari penelitian pada Table 4.8 bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,384. Menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh oleh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh model lainnya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran untuk dapat ditindak lanjuti sebagai berikut :

untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan dikota lain sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D. Bandung: Alfabet
- Robbins, Stephen P. Dan Judge. 2008. Perilaku keorganisasian. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge. 2008. Perilaku keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro